

Jak sztuczna inteligencja redefiniuje narażenie na wykluczenie na rynku pracy w Europie

Od historycznych ryzyk do przyszłej odporności



PATHS2INCLUDE



Zmiana związana ze sztuczną inteligencją: nowe zagrożenia dla rynku pracy

Wdrażanie AI zmienia rynek pracy w UE. Podczas gdy mamy nadal do czynienia z tradycyjnymi obszarami narażenia na ryzyko wykluczenia (które dotyczą migrantów i osoby z niskim wykształceniem), sztuczna inteligencja wprowadza nowe „ryzyko adopcji AI”.

Ryzyko to dotyczy 14% siły roboczej w UE - pracowników, którzy w swoich zawodach są w dużym stopniu eksponowani na AI, ale którzy obecnie nie wykorzystują umiejętności cyfrowych w swojej pracy, co może w przyszłości utrudnić im dostosowanie się do nowych narzędzi.

Najważniejsze ustalenia:

- **Nakładanie się zagrożeń:** Obecne i przyszłe zagrożenia nakładają się na siebie w znacznym stopniu w przypadku kobiet i pracowników na późniejszym etapie kariery.
- **Nowe grupy narażone na ryzyko wykluczenia:** Ryzyko związane z AI pojawia się w przypadku grup, które tradycyjnie nie są postrzegane jako narażone na ryzyko wykluczenia na rynku pracy, co w szczególności dotyczy pracowników z wyższym wykształceniem.
- **Definicja:** Wysokie ryzyko zdolności adaptacji AI = **wysokie narażenie na zastosowanie sztucznej inteligencji** (zadania wymagające procesów umysłowych/umiejętności interpersonalnych) + **niskie wykorzystanie narzędzi cyfrowych w pracy**.

Kto jest najbardziej zagrożony?

Ryzyko zdolności adaptacji AI tworzy nowe wzorce narażenia na ryzyko wykluczenia z rynku pracy. W nieproporcjonalnie dużym stopniu dotyka ono kobiet i pracowników na późniejszym etapie kariery, jednocześnie niosąc wysokie ryzyko dla pracowników z wyższym wykształceniem - grupy, która w przeszłości nie była uważana za podatną na zagrożenia.

Tabela 1. Tabela przedstawia udziały grup społeczno-ekonomicznych w: (a) różnych statusach na rynku pracy i (b) ryzyku związanym z AI wśród populacji UE w wieku 25-64 lat w 2022 r.

Grupa	(a)		(b)	
	Wszyscy	Pracownicy	Wykluczenie na rynku pracy (praca poniżej preferowanej liczby godzin/bierność zawodowa/bezrobocie)	Ryzyko adopcji AI
Wyższe wykształcenie	37%	41%	26%	47%
Kobiety	50%	47%	58%	59%
Wiek 25-34	23%	24%	23%	22%
Wiek 35-54	52%	56%	42%	56%
Wiek 55-64	25%	20%	36%	22%
Migranci	16%	15%	20%	14%
Rodzice	20%	22%	17%	22%
Cała populacja	100%	79%	28%	14%

Uwaga: Kraje mają równe wagi.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie EU-LFS 2022. Interpretacja: (a) W populacji UE w wieku 25-64 lat w 2022 r. kobiety stanowiły 50%. Wśród wszystkich pracowników kobiety stanowiły 47%, natomiast wśród wszystkich osób narażonych na wykluczenie na rynku pracy kobiety stanowiły 58%. (b) Wśród wszystkich pracowników o wysokim ryzyku narażenia na zastosowanie AI kobiety stanowiły 59%.

Metodologia

Klasyfikacja pracowników

- Skategoryzowaliśmy pracowników pod kątem ich narażenia na zastosowanie AI i ich obecnych umiejętności cyfrowych.
- Najbardziej istotną grupą jest „Wysokie ryzyko zdolności adaptacji”.

Grupa objęta zdolnością adaptacji AI	Wysokie ryzyko adopcji	Wysokie wykorzystanie narzędzi cyfrowych		Brak konieczności adopcji AI
		Ekspozycja na AI	Brak ekspozycji na AI	
Narażenie na AI	Wysokie	Wysokie	Niskie	Niskie
Korzystanie z urządzeń cyfrowych	Niskie	Wysokie	Wysokie	Niskie
Typowe zawody	- Specjaliści nauczania i wychowania - Pracownicy sprzedaży i pokrewni - Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury	- Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) - Pracownicy biurowi i operatorzy urządzeń biurowych - Specjaliści ds. administracji i biznesu	- Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - Technicy i inny średni personel nauk fizycznych i technicznych - Specjaliści ds. zdrowia	- Osoby sprząające i pomocnicy domowi/biurowi - Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie - Robotnicy budowlani i pokrewni
Odsetek pracowników w UE	14%	34%	12%	40%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EU-LFS 2022.

Implikacje dla polityki

Aby zapewnić odporność pracowników na unijnych rynkach pracy, konieczna jest zmiana polityki:

- **Dążenie do podnoszenia kompetencji cyfrowych:** Nadanie priorytetu szkoleniom zawodowym dla 14% pracowników (np. nauczycieli, sprzedawców), których dotyczy wysokie ryzyko narażenia na zastosowanie AI, ale którzy nie dysponują narzędziami cyfrowymi.
- **Wspieranie pracowników na późniejszych etapach kariery:** Wraz ze starzeniem się siły roboczej produktywność zależy od starszych pracowników. Potrzebne są dostosowane programy, które pomogą im przystosować się do zadań, na które wpłynie AI.
- **Poszerzenie zakresu wsparcia:** Interwencje muszą wykraczać poza tradycyjne grupy i objąć pracowników z wyższym wykształceniem, którzy są obecnie narażeni na znaczne ryzyko wynikające ze zdolności adaptacji AI pomimo wysokiego poziomu wykształcenia.

PATHS2INCLUDE to 3-letni projekt badawczy finansowany w ramach programu Horizon Europe, który bada wielowymiarowe aspekty dyskryminacji; polityki, które mogłyby zmniejszyć nierówności i wspierać włączenie społeczne na europejskich rynkach pracy oraz czynniki ryzyka w zakresie narażenia na wykluczenie, które mogą pojawić się w przyszłości zawodowej. Badania koncentrują się na trzech kluczowych procesach na rynku pracy: rekrutacji, ścieżkach kariery i wcześniejszym opuszczeniu rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem uczestnictwa w rynku pracy w przypadku krzyżowania się czynników takich jak płeć, pochodzenie etniczne, wiek, zdrowie, niepełnosprawność i obowiązki opiekuńcze.



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej. Unia Europejska ani grantodawca nie ponoszą za nie odpowiedzialności.